

2025年 董事会议程

毕马威董事会智领中心

2025年3月



2025年董事会监督和公司治理将受到考验，公司面临着前所未有的动荡和不确定性。具体包括，国际地缘纷争加剧，贸易紧张局势，经济不确定性，利率风险，技术和商业模式变革，网络安全风险，气候风险，持续的政治僵局等；人工智能的发展和监管力度的加强也将继续增加对企业的挑战。

在这种不稳定的经营环境中，投资者、监管机构、员工和其他利益相关者对披露和透明度提出了更高的要求，尤其是关于公司运营和战略风险的监督和管理方面。管理层、董事会和治理层的压力将持续增大。



基于我们的调查工作，以及与董事和商界领袖的互动中得到的真知灼见，我们建议董事会在考虑和执行2025年议程时需要重点关注以下八个问题：



持续关注管理层如何应对地缘政治、经济变化以及全球动荡带来的风险和机遇。



首席执行官继任和人才培养。



了解公司的生成式人工智能战略和相关风险，密切监督公司部署和使用该技术的治理结构。



为企业文化确定基调，及时了解管理层为建立利益相关者的信任和保护公司声誉所做的努力。



探究公司的数据治理和网络安全治理框架及流程是否与数据相关风险的增长和复杂程度保持同步。



重新审视董事会和委员会的风险监督职责及各委员会之间的议题分配，包括现有的委员会结构是否仍然适用。



将包括气候风险在内的环境和社会问题纳入风险和战略讨论，并监督管理层对新报告要求所做的准备。



从战略层面上规划公司未来的需求，并重新考虑董事会的构成和继任计划能否满足这些需求。



(一) 持续关注管理层如何应对地缘政治、经济变化以及全球动荡带来的风险和机遇

全球地缘政治、贸易紧张和国际争端引发紧张局势的加剧，虚假信息 and 网络攻击带来的潜在政治和社会动荡，再加之国际利率风险、市场波动和全球经济放缓等经济风险的影响，将持续导致内外部环境波动，为企业可持续经营增加不确定性。

与此同时，全球贸易动态和地缘政治不断发展，给供应链带来了重大挑战，不断上升的紧张局势、贸易摩擦和持续的冲突经常扰乱供应路线，增加成本，并给企业带来诸多不确定性。由综合性更强且去中心化的供应链驱动，企业正在从“经济性和快速发展”的战略，转向更本土化且围绕公司整体网络体系（供应商、服务、数据/信息）布局的战略方向发展，这无疑更能够增强企业的韧性。但对国民经济和整个全球商业领域韧性的担忧也正在驱动市场向更集中化和本地化的供应链进行转移。

随着全球格局的重塑，公司将面临如下两个紧迫问题：公司是否做好准备在更高成本（资本、绿色科技/能源、劳动力）环境中运营？如何在高效运营、最大化增长和确保韧性之间找到平衡？

董事会指导管理层重新评估公司的流程，以识别全球动荡带来的风险和机遇，以及对公司长期战略和相关资本分配决策的影响。管理层是否建立了有效的流程来监控外部环境的变化，并提供可能需要调整战略的预警？这包括风险管理、危机响应、业务连续性；同时要求定期更新公司的风险状况和更多的情景规划、战略假设等，进而分析下行情景，考虑风险之间的相互关系，并获得独立的第三方观点。

公司需要考虑风险事件以及这些事件将如何影响公司的运营、商业模式和战略。同时，了解正在发生的潜在结构性变化（如地缘政治、人口、技术、经济、气候、全球能源转型、社会等）及其长期影响也至关重要。



AI (二) 了解公司的生成式人工智能战略和相关风险， 密切监督公司部署和使用该技术的治理结构

随着生成式人工智能技术从概念热潮步入商业落地与规模化应用阶段，董事会及管理层亟需深入理解该技术带来的机遇与风险，包括厘清三大核心问题：生成式人工智能在企业中的具体应用场景、价值创造路径，以及风险管控机制。

那些能成功实现生成式人工智能规模化应用的企业深谙一个道理：这不仅是一场技术革命，更是一场领导力变革。当技术应用触及员工日常工作的根本性改变时，需要管理层具备战略眼光与变革魄力。具体而言，企业需要建立系统性能力：通过专业评估业务流程与工作场景，精准定位人工智能赋能生产力的突破口；同时构建风险防控体系，应对数据准确性、算法偏见与虚构输出、网络安全、知识产权、品牌声誉、人才战略等多元挑战，并确保符合全球范围内快速演进的人工智能治理、隐私保护和知识产权法规要求。

鉴于生成式人工智能的战略地位，该技术将成为2025年董事会核心战略议题。为助力董事会聚焦其监督重点，我们提出以下战略行动框架：

董事会需把握企业运用生成式人工智能创造商业价值的核心战略，并持续追踪技术落地路径。董事会亦应寻求这项技术对于企业的意义 - 从运营维度、产品与服务维度、商业模式维度以及战略维度。董事会应该对于高级管理层能够阐明他们期望生成式人工智能对公司产生的主要影响，例如新的商业模式、新产品或收入来源，运营效率的提升感到满意。

董事会还应向管理层进一步调查，当客户、竞争对手及供应商全面应用生成式人工智能时，量化预判该技术对企业未来1年、3年、5年期的复合影响。例如现有业务中可能被人工智能替代的营收板块，可开拓的新盈利增长点，运营环节的降本空间，公司可预判的市场价格波动等。

生成式人工智能风险治理与缓释机制。 鉴于生成式人工智能的战略价值与技术复杂性伴生的多重风险，董事会须重点监督管理层构建覆盖全生命周期的治理架构，其中，重点关注的核心要点包括：

- 如何以及何时开发和部署生成式人工智能系统或模型（包括第三方模型），并由谁进行最终决策。
- 同行业如何使用这项技术。
- 管理层如何降低生成式人工智能带来的风险，包括数据和结果准确性风险，算法偏见与虚构输出风险，以此来确保人工智能的使用符合公司的价值观？
- 使用了何种人工智能风险管理框架，以及是否建立了规范员工使用生成式人工智能的政策制度。
- 管理层如何跟踪中国或全球不断发展的人工智能立法动态并确保符合其合规性。鉴于当前全球人工智能监管版图仍处快速演变阶段，且各国法规呈零散状态，董事会必须实时把握监管环境变化对企业的影响。
- 监管政策可能对人工智能技术及其产品的应用边界与使用方式形成约束。
- 企业是否具备人工智能战略落地的关键支撑要素，包括财务和内部审计方面的人才和资源。

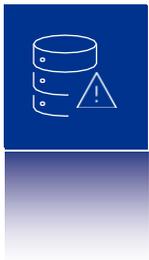
了解公司如何确保生成式人工智能输出的质量和准确性。

通过生成式人工智能实现预期的生产力和效率提升，将取决于公司数据的质量以及数据的收集、处理、存储和保护方式。董事会需要深入洞察管理层如何确保生成式人工智能输出的质量和准确性，包括公司是否对IT基础设施进行了合理投资以确保数据质量，以及公司的数据治理框架、流程和文化是否与日益复杂的数据相关风险的演变保持同步。

评估董事会的监督职责。目前，许多董事会仍在探索如何以最佳方式对生成式人工智能进行监督。对于多数企业而言，监督职责仍主要由董事会层面承担，通常在此层面处理战略及转型议题。然而，部分企业董事会下设委员会，例如审计委员会、技术委员会或风险委员会，可能已经参与监督特定的生成式人工智能问题。

监督结构可能也会随着生成式人工智能的推进而演变。最终，与可持续发展议题类似，针对生成式人工智能的监督可能涉及全体或大多数董事会下设委员会。董事会面临的另一个重要问题是，他们是否具备足够的知识储备、专家资源和持续的教学机制，以有效监督企业对于生成式人工智能的应用。总体而言，这需要董事会全面提升对生成式人工智能的理解水平，确保每位董事都能实现基础性的掌握。此外，针对生成式人工智能之外的其他新兴技术，董事会也需评估其监督架构与流程是否适配。





(三) 探究公司的数据治理和网络安全治理框架及流程是否与数据相关风险的增长和复杂程度保持同步

生成式人工智能的爆发式应用正促使企业更严格地评估其数据治理框架与流程，并检视所采取的措施能否有效确保管理层的网络安全风险管理实践，紧跟生成式人工智能技术催生的日益复杂的网络威胁。这是一项需要董事会高度重视的重要任务。以下是董事会需关注的关键领域：

公司数据治理框架和流程的充分性。 尽管企业通常基于所处行业及自身特定情境构建数据治理框架，但仍有多种通用框架可供参考。各框架虽侧重点不同，但普遍聚焦数据质量、数据隐私与安全、数据管理职责及数据全生命周期管理。

数据治理涵盖对隐私法律法规的遵循，包括特定行业的专项法律法规，以及涉及客户、员工或供应商等个人数据处理、存储、收集与使用的通用规范。此外，数据治理亦包含数据伦理相关的政策与协议，尤其是如何平衡企业在法律允许范围内使用客户数据的行为与客户对其数据使用方式的期待之间的关系。这种平衡的把握可能对企业构成重大声誉与信任风险，是领导层面临的关键挑战。

在监督数据治理方面，董事会应坚持建立健全的数据治理框架， 包括：(i) 明确说明所收集的数据；这些数据如何存储、管理和使用；以及谁针对这些问题作出决策；(ii) 明确哪些业务领导者负责企业的数据治理，包括首席信息官、首席信息安全官和首席合规官（或履行类似职能的人员）的角色。

管理层如何加强网络安全风险管理流程，以应对人工智能和生成式人工智能带来的风险。 许多公司及其董事会投入了大量时间和资源来了解网络安全风险，并确保公司拥有正确的治理结构、技术和领导能力以管理和降低网络安全风险。

然而，随着生成式人工智能的发展，数据泄露和恶意软件攻击的风险仍在不断增加，生成式人工智能使网络犯罪分子能够以更快的速度、更大的规模、更多样化的形式和更高的复杂性来扩大其攻击范围。

董事会应继续加强对公司网络安全态势的持续关注，包括定期审查管理层的网络安全风险评估；认真审视供应链和第三方风险；坚持要求提供网络安全绩效指标（例如，攻击的频率、性质和重要性），了解（并定期重新评估）公司的网络安全事件响应计划。

构建董事会对网络安全和数据治理的监督架构。 对许多企业而言，董事会对网络安全和数据治理的大部分监督责任一直由审计委员会承担。许多审计委员会还对法律/监管合规负有重大监督责任，包括全球范围内遵守不断演变的数据隐私和人工智能相关法律法规。鉴于审计委员会的议程繁重，或许可以考虑由另一个董事会委员会承担数据治理（甚至网络安全）的监督职责。



(四) 将包括气候风险在内的环境和社会问题纳入风险与战略讨论，并监督管理层对新报告要求所做的准备

企业如何应对气候变化、人力资本管理、多样性以及其他环境、社会和公司治理（ESG）问题，仍然被许多投资者、研究和评级机构、员工、客户以及监管机构视为企业经营的基础，亦对企业的长期价值创造至关重要。

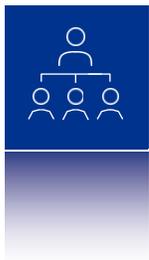
然而，对ESG的反对声音——包括美国和欧洲对绿色政策和气候信息披露的抵制，以及能源行业对从石油和天然气快速转向可再生能源所带来成本的担忧——已导致许多企业重新评估其ESG举措。

在这种环境下，在董事会关于气候和ESG的讨论中，需要重点关注以下关键问题：

- 对于企业而言，哪些ESG议题具有实质性或战略性意义？相关议题可能包括与气候变化相关的物理风险；与能源转型相关的商业模式风险和机遇；以及与供应链相关的劳工、多元化和安全问题。在欧盟开展业务的企业还需评估“双重重要性”，即：既关注对企业具有实质性的重大风险，也关注企业运营对环境和社会产生的实质性风险。从可持续发展会计准则委员会（SASB）按行业划分的实质性议题分类着手是个良好开端，但每家企业都应经常开展自主评估，确保议题的时效性和相关性。重要ESG议题因公司和行业而异：对某些企业而言，重点可能偏向环境、气候变化与温室气体排放领域；其他企业则可能更强调多元化与社会议题。
- 企业如何从战略层面应对ESG议题，并将其融入核心业务活动（战略、运营、风险管理、激励机制和企业文化）以推动长期绩效？
- 企业领导层针对ESG相关议题/核心内容是否明确承诺并得到公司全员上下认同？
- 在内部和外部沟通中，公司是否阐明ESG议题为何具有实质性或战略性意义？如果公司不再使用"ESG"这一术语，现有表述（如"可持续发展"）是否清晰传递了企业在该领域的优先事项？

在多元化举措方面，许多企业正采取双重措施：既通过合规化管理降低法律风险，又恪守对员工队伍多元化的承诺。企业法律顾问应系统性审查公司多元化相关倡议——包括配套计划、实施流程及沟通内容——确保这些举措既符合相关法律要求，又体现企业价值观。

正如我们在《2025年审计委员会议程》中所详述，管理层为应对未来数年内将大幅提升企业气候与可持续发展信息披露要求的新报告倡议所做的准备工作，将成为董事会重点监督领域。无论现行上市规则是否调整，来自投资者、利益相关方及其他监管机构的压力将持续推动气候与可持续发展信息披露向精细化方向演进。即使没有法律强制要求，多数企业仍将持续发布自愿性可持续发展及气候相关报告。此外，众多企业还将面临欧盟及其他司法管辖区的强制报告制度约束。对于未被纳入强制气候报告范围的企业，可能会受其客户要求作为产品或服务提供方提供气候相关信息。



(五) 首席执行官继任和人才培养

董事会最重要的职责莫过于选聘与更替首席执行官（CEO）——这一现实情况持续吸引着媒体的关注，尤其是当董事会在这方面准备不足、措手不及。对于董事会而言，一个关键问题在于其CEO继任计划是否与时俱进，能否有效识别出推动企业长期战略制定与执行、并为企业未来定位所需CEO的技能、特质、性格特征及经验。CEO继任计划应是一个持续推进的过程，包含构建强大的人才储备梯队。

在近期与董事们的对话中，他们强调在确定“谁来继任”之前，董事会需投入大量时间与精力明确企业对未来CEO的“能力要求”。董事会应列出一份包含六至八项（不超过十项）新任CEO所需技能、特质、性格特征及经验的清单。

明确“能力要求”是一个复杂且耗时的过程。例如生成式人工智能等新技术将对业务与战略产生何种影响？应对地缘政治动荡、气候变化及环境、社会及治理问题（ESG）是否会对企业运营愈发重要？未来CEO需要具备哪些技能、经验与特质，这些要求与现任CEO有何不同？企业未来需要塑造何种文化，这对未来CEO的“能力要求”有何影响？哪些要求是不可妥协的？在明确“能力要求”后，董事会应着手甄选潜在的内外候选人，同时需意识到这份候选人名单可能会随时间推移而变化。

显然，拥有一位合适的CEO至关重要，而与之紧密相关的是企业需具备从高层到基层均能有效执行公司战略并确保其不偏离正轨的各层级人才。随着企业为大规模部署生成式人工智能做准备，市场对具备模型开发、算法开发及数据质量保障等人工智能相关技能的技术人才需求将显著增加。与此同时，企业可能需要ESG、气候与可持续发展领域的专业人才，以管理相关风险与机遇；收集、整理、核算、验证并报告必要的ESG、气候、可持续性及其温室气体排放数据；同时建立必要的内部控制措施。

关注人才发展计划及其与战略的关联性。我们预计，企业在寻找、培养及留住各层级所需人才方面将面临日益严峻的挑战。管理层的人才规划是否与其短期及长期战略和预期需求相匹配？哪些类别的人才资源供不应求，企业将如何成功争取这类人才？更广泛而言，随着千禧一代及更年轻的员工大规模进入职场且人才库日益全球化、多元化，企业是否具备吸引、培养及留住各层级顶尖人才的能力？



(六) 为企业文化确定基调，及时了解管理层为建立利益相关者的信任和保护公司声誉所做的努力

企业是否营造了让员工安全践行正确价值观的环境？价格欺诈、激进销售行为等负面新闻的持续将企业文化置于公司、股东、监管机构、员工及客户关注的焦点。董事会自身也成为舆论焦点，投资者、监管机构等各方频频质问“董事会在哪里？”——尤其是在企业因自身过失引发危机时。

董事会需认识到生成式人工智能的部署可能带来重大声誉风险——包括算法偏见、隐私问题等——这些风险必须在决定如何开发并规模化应用人工智能时予以考量。例如企业是否制定了负责任的使用政策以管理生成式人工智能可能对个人、组织及社会造成的风险？此类政策对维护客户及利益相关方的信任至关重要。

鉴于企业文化在驱动公司业绩与声誉方面发挥的关键作用，我们发现董事会正采取更积极主动的方式去理解、塑造并评估企业文化。

高度关注高级管理层设定的基调，对任何违背公司价值观与道德标准的行为（包括围绕此类行为的“缄默法则”）采取零容忍态度。敏锐察觉潜在危机的早期预警信号，核实企业是否已建立完善的举报机制及其他报告渠道，并确保员工敢于使用这些渠道。

深入理解公司的真实文化（实际遵循的不成文规则与休息室墙上张贴的成文规范之间的差异）；运用多样化工具——员工调研、内部审计、举报热线、社交媒体监测、实地走访办公区域和办公设施——以动态监测企业文化在实践中的真实情况。

董事会需认识到，“高层基调”较易感知，而“中层情绪”与“基层脉动”则更难把握——远程办公的普及进一步加剧了这一挑战。

董事会如何深入洞察组织中层与基层的真实状况？确保激励机制与战略目标协同，鼓励正确行为导向，并严格审视董事会自身文化是否存在群体思维或缺乏独立性、反对声音的讨论倾向。不仅需要关注结果本身，更要审视驱动结果的行为方式。

随着错误信息、虚假信息及恶意信息日益泛滥并带来重大声誉风险，董事会需对此保持警惕并持续关注。无论类型、来源或动机如何，失实信息将会持续侵蚀信任并加剧社会对立。生成式人工智能技术使错误信息、虚假信息及恶意信息散布者能够洞悉目标受众的共鸣点，并提供生成内容（包括深度伪造图像、叙事及语音）的工具，其逼真程度足以对企业声誉造成破坏性影响。

企业若想先发制人应对错误信息、虚假信息及恶意信息带来的威胁，需明晰哪些虚假叙事可能对业务产生实质性冲击，以及其潜在散布者可能是谁。哪些因素会导致投资者、员工或客户对企业或其产品服务丧失信任？企业是否已构建起预防或反击虚假信息的能力与流程（如风险管理、企业传播与沟通机制、投资者关系、法律职能）？建立具有市场公信力的价值主张和品牌体系，并与客户构建深厚的信任储备，是抵御此类风险的关键基石。



(七) 重新审视董事会和委员会的风险监督职责及各委员会之间的议题分配，包括现有的委员会结构是否仍然适用

风险和危机正在以前所未有的复杂性和融合交织的方式不断加剧，董事会需要采取更全面的方法进行风险管理和监督。与此同时，投资者、监管机构、评级机构和其他利益相关者要求更高质量的披露——尤其是关于气候、生成式人工智能、网络安全和其他环境、社会和公司治理（ESG）风险——以及董事会及其常设委员会如何进行监督。

在这种充满挑战的环境下，许多企业的董事会将某些风险监督职责授权给常设委员会，以便进行更深入的审查，但董事会有时仍要保留主要监督责任。

我们看到，董事会将支持其对关键风险以及其他风险类别（如气候、ESG、人力资本管理、网络安全、数据治理、法律和法规合规、供应链、并购等）监督的职责授权给各委员会。

董事会面临的挑战是明确界定每个常设委员会的风险监督职责，识别其中的重叠内容，并建立一个能够促进委员会之间以及与董事会之间信息共享和协同的沟通机制与流程。

尽管具体的监督职责因企业和行业特性而异，但我们建议董事会考虑以下事项：

- 随着董事会所监督风险的规模和复杂性日益增长，企业应评估是否存在委员会职责范围扩大的问题，并考虑是否可以将部分监督职责转移或分配给另一个或新成立的委员会。其他董事会委员会是否有足够的时间、人员构成和技能组合来监督特定类别的风险？是否有必要增设一个技术、可持续发展或风险委员会等新设委员会？是否需要引入具备相关技能或经验的新董事来帮助董事会监督特定风险？

- 需要认识到的是，风险很少能被严格归入某个孤立的单一风险类别。尽管许多企业习惯以各自为政的方式管理风险，但这种方法已不再可行，甚至其本身就会带来风险。
- 对于需要多个委员会共同监督的风险，应明确划分各委员会的职责。

例如，在气候和其他ESG风险监督方面，可持续发展委员会、审计委员会、薪酬委员会甚至提名委员会可能各自承担部分监督职责。当网络安全和人工智能监督由技术委员会（或其他委员会）负责时，审计委员会也可能承担某些职责。要在涉及两到三个委员会的情况下有效监督风险，董事会需要以不同方式思考如何协调委员会的活动。例如，一些企业的董事会成立了由各常设委员会的一名成员组成的ESG委员会，负责监督管理层编制公司ESG披露文件（包括可持续发展报告和其他ESG相关报告）的质量、与战略的一致性，以及公司各类ESG报告和对外发布公告之间的一致性。其他方法包括某些委员会定期举行联席会议，以及在所有情况下确保各委员会向全体董事会进行充分汇报。

有效管理企业风险的核心在于保持战略、目标、风险、内部控制、激励机制和绩效指标之间的关键一致性。

在当今商业环境中，维护这些关键一致性尤为困难。董事会和每个常设委员会都应发挥关键作用，确保帮助管理层从顶层到底层的战略、目标、任务和激励机制合理匹配；对绩效进行严格监控；企业实际拥有的文化与其期望的文化相一致等。



(八) 从战略层面上规划公司未来的需求，并重新考虑董事会的构成和继任计划能否满足这些需求

董事会、投资者、监管机构及其他利益相关方日益关注董事会成员构成——尤其是董事的专业知识与多样性——与公司战略的高度契合。

最新版《中华人民共和国公司法》（下称“新《公司法》”）于2023年12月29日由十四届全国人大常委会第七次会议表决通过，于2024年7月1日起施行。

新《公司法》第一百七十三条新增国有独资公司的董事会成员中，应当过半数为外部董事。删除了国有独资公司董事任期的限制。外部董事占比超过半数的制度是国企改革的重要成果之一，新《公司法》从立法层面对外部董事在国有独资公司的占比作出了要求。推进外部董事制度有助于企业实现决策权与执行权的分离，预防内部人员的腐败风险，该要求也有助于企业提升决策的客观性和独立性。

香港交易所于2024年12月19日发布《企业管治守则》及相关上市规则修订咨询总结，提出了多项可能影响公司董事会架构的新要求以符合监管标准。例如对董事“过度兼任”设置上限，以及独立非执行董事任期限制等规定。

事实上，投资者对此类议题参与度的提升凸显了董事会构成的核心挑战：既要拥有对企业至关重要的关键职能领域（如网络安全、气候、生成式人工智能、ESG等）的专业经验，又要具备深厚的行业积淀，并能深刻理解公司战略及其潜在风险。需要明确的是，多数董事会难以在所有职能领域均配备“专家”，因此可能需要引入外部顾问资源或考虑设立专项顾问委员会以补充专业能力。

要打造并维持一个能持续创造价值的高效董事会，需在董事会建设及多样性（包括技能、经验、思维方式、性别及种族/民族等维度）方面采取主动策略。

虽然确定企业的当前及未来需求（即前述系列中“（五）首席执行官继任和人才培养”中提到的“需要什么”）是董事会构成的起点，但广泛的董事会组成问题需要董事会积极关注和引导，包括董事及董事会领导人（在董事会主席不具备独立性时设置自愿首席独立非执行董事，以及各委员会主席）的继任计划、董事招聘、董事任期、多样性、董事会及董事个人绩效评估，以及罢免表现不佳的董事等。董事会需要向外界清晰阐明其自身及各委员会的构成、技能组合、领导力及运作机制。

至2025年，董事会构成、多样性及更新机制仍应是董事会的核心关注领域——这既是公司与机构投资者及其他利益相关方沟通的重要议题，也是完善公司对外披露的重点方向，其根本意义在于进一步明确董事会的战略定位以应对未来挑战。

关于毕马威董事会智领中心

毕马威董事会智领中心倡导卓越的公司治理，以推动长期价值并增强利益相关者的信心。通过一系列见解、观点和计划，促进了公共和私营公司治理的持续教育和改进，并与董事和商业领袖就推动董事会从战略、风险、人才和可持续性到数据治理、人工智能、审计质量、代理趋势等关键问题展开合作。

了解更多信息，请访问kpmg.com/cn/board-leadership



kpmg.com/cn/socialmedia

本文内容仅供一般参考用，并非针对任何个人或团体的个别或特定情况而提供。虽然我们已致力提供准确和及时的资料，但我们不能保证这些资料在阁下收取时或日后仍然准确。任何人士不应在没有详细考虑相关的情况及获取适当的专业意见下依据所载内容行事。本文所有提供的内容均不应被视为正式的审计、会计或法律建议。

© 2025毕马威华振会计师事务所（特殊普通合伙）、毕马威企业咨询（中国）有限公司及毕马威会计师事务所，均是与毕马威国际有限公司（英国私营担保有限公司）相关联的独立成员所全球组织中的成员。毕马威国际及其关联实体不提供任何客户服务。各成员所均为各自独立的法律主体，其对自身描述亦是如此。毕马威华振会计师事务所（特殊普通合伙）——中国合伙制会计师事务所；毕马威企业咨询（中国）有限公司——中国有限责任公司；毕马威会计师事务所——香港合伙制事务所。版权所有，不得转载。毕马威的名称和标识均属于毕马威国际的商标或注册商标。

请联系我们

梅放

风险咨询服务主管合伙人
毕马威中国
邮箱：frank.mei@kpmg.com

李斌

公司治理、风险和合规管理
内地主管合伙人
毕马威中国
邮箱：johnson.li@kpmg.com

李懿玲

公司治理、风险和合规管理
香港主管合伙人
毕马威中国
邮箱：alva.lee@kpmg.com

李迪

公司治理、风险和合规管理
合伙人
毕马威中国
邮箱：vd.li@kpmg.com

高原

公司治理、风险和合规管理
合伙人
毕马威中国
邮箱：may.gao@kpmg.com

高智纬

审计服务主管合伙人
毕马威中国
邮箱：david.ko@kpmg.com

陈少东

金融业审计主管合伙人
毕马威中国
邮箱：thomas.chan@kpmg.com

温梓佑

审计服务
北方区主管合伙人
毕马威中国
邮箱：charles.wan@kpmg.com

黄文辉

审计服务
华东及华西区主管合伙人
毕马威中国
邮箱：kevin.huang@kpmg.com

钟启明

审计服务
华南区主管合伙人
毕马威中国
邮箱：ming.chung@kpmg.com

李威信

审计服务
香港主管合伙人
毕马威中国
邮箱：wilson.lee@kpmg.com